

з боязною провалів у роботі з недостатньою орієнтацією до нової робочої ситуації.

Скорочення плинності кадрів. Якщо працівники не змогли своєчасно освоїтися в організації, це може призвести до їх звільнення.

Економія часу менеджерів і колег. Новому працівнику потрібна певна допомога з боку керівництва і колег для вирішення різних, в тому числі і найпростіших, побутових проблем.

Розвиток у нового працівника стану задоволеності роботою, позитивного ставлення до роботи і реалізму в очікуваннях. Процес адаптації має сприяти формуванню позитивного ставлення нових працівників до організації, до свого підрозділу і до дорученої справи, що є неодмінною умовою високих робочих показників [3].

Ефективність управління виробничою адаптацією працівника залежить від впливу на сукупність структурних елементів адаптації з акцентуванням уваги на найбільш значимих для конкретних умов видів адаптації, від умінь менеджерів використовувати ефективні технології соціального управління адаптацією.

1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петух, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – Київ : КНЕУ, 2004. – 398 с.

2. Жуковська В. М. Управління персоналом. Практикум: навч. посіб. / В. М. Жуковська, І. П. Миколайчук. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 293 с.

3. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — Київ : Професіонал, 2006. – 512 с.

МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ФАКТОР УСПІХУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кваша І.С.

Науковий керівник – Шевченко В.С., канд. екон. наук, доцент

Ставлення до справи засновника або топ-менеджера компанії, який працює за контрактом, виступає прикладом для підлеглих. Тому не дивно, що мотиватори вищого керівника стають значущими для ключових співробітників, які давно працюють в компанії.

В Європі за критерієм мотивації управлінської діяльності виділили два типи керівників. Якщо керівник прагне забезпечити процвітання організації і усвідомлює себе як носія корпоративних цінностей, він визначається як стратегічний керівник. Мотивація стратегічного керівника – це відповідальність за процвітання і стабільність компанії, професійна самопожертва і відмова від індивідуальних цілей, якщо вони йдуть врозріз з корпоративними.

Виділяється також інша спрямованість управлінської діяльності,

при якій провідним мотивом керівника виступає прагнення до персонального самоствердження. Такий керівник прагне до особистого благополуччя та збагачення. Нерідко він прагне до особистої влади над іншими людьми. Його мотивація – самоствердження за допомогою придушення волі і самостійності своїх підлеглих.

Якщо такий керівник володіє харизмою і хорошими менеджерськими здібностями, організація процвітає. При прагненні до персонального самоствердження він витягує і організацію. Але якщо у керівника немає видатних талантів, то у компанії виникає важка атмосфера, зростають плинність персоналу, боротьба угруповань і сценарні конфлікти [1].

Відомо, що співробітники відносяться до стратегічного керівника з повагою і йдуть за ним, оскільки з ним цікаво працювати. Розвиваючись сам, такий керівник створює умови для професійного зростання здібних працівників. Він не вважає їх підлеглими, але бачить в них однодумців і партнерів.

У конфліктній ситуації стратегічний керівник і начальник, спрямований на особисте самоствердження, ведуть себе по-різному. В роботі стратегічного керівника присутні конфлікти, але вони, як правило, є об'єктивними і мають професійний зміст. Різко проявляючи себе в конфлікті, він може бути критичним до помилок підлеглих, але не зачіпає їх людську гідність. Якщо ж конфліктує керівник, орієнтований на особисте самоствердження, конфліктна поведінка має індивідуальну мотивацію, пов'язану з його власними невирішеними психологічними проблемами [2].

Мотивація управлінської діяльності нерідко змінюється в одного і того ж керівника в залежності від його досвіду і віку. Молодий керівник може почати свою кар'єру з індивідуального самоствердження, але з накопиченням професійних знань і управлінського досвіду стає стратегічним керівником. В кінці кар'єри, підходячи до «межі» пенсійного віку, в боротьбі за своє «крісло», відчуючи страх виявитися незатребуваним, він може знову перейти в розряд керівників, які прагнуть до індивідуального самоствердження.

Політичні мотиви в діяльності менеджера, який працює за контрактом, виявляються в його боротьбі за владу і вплив у компанії.

Якщо виділяти дві групи мотиваторів, професійні і політичні, то політичні мотиви стають найбільш актуальними в періоди зміни власників, злиття з іншою компанією, інновацій або зміни профілю діяльності. Актуальність політичних мотивів підвищується в роботі як стратегічного керівника, так і керівника, що має мотивацію на персональне самоствердження.

Зберігаючи вплив, керівник бореться за свій напрям у роботі, за працівників, які знаходяться у нього в підпорядкуванні, клієнтів і партнерів, з якими він співпрацював протягом багатьох років.

В організації, яка динамічно розвивається, завжди є конкурентна боротьба за з'являються вакансії. Тому в такій організації політичні мотиви в роботі керівника, пов'язані з ефективним управлінням ділової конкуренцією [3].

Керівники як вищої, так і середньої ланки управління зацікавлені у підтримці та розширенні свого впливу на співробітників. Від думок, позицій та рішень керівника, який володіє високим рівнем впливовості, залежать успішність та розвиток організації в цілому чи окремого напрямку її діяльності. Авторитет керівника відбивається у його рейтингу всередині організації або підрозділу – оцінці його популярності, а також у співвідношенні кількості однодумців і конкурентів або ворогів.

1. Карлін М. І. Стимулювання праці в перехідній економіці: монографія / М. І. Карлін. – Луцьк: ВДУ, 1997. – 168 с.

2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Київ: КНЕУ, 2005. – 403 с.

3. Лук'яненко Н. Д. Мотивація персоналу: навч. посібник / Н. Д. Лук'яненко, Л. Л. Бунтовська. – Донецьк: ДонНУ, 2004. – 323 с.

РОЛЬ КАДРОВИХ СЛУЖБ У ФОРМУВАННІ ВИРОБНИЧИХ КОЛЕКТИВІВ ТА ЇХ РОЗВИТКУ

Курусь Б.О.

Науковий керівник – Шевченко В.С., канд. екон. наук, доцент

Доходи будь-якої організації в першу чергу залежать від того, наскільки професійно працюють в ній фахівці.

В останнє десятиріччя вчені у багатьох країнах відзначають зміну ролі кадрових служб в організаціях. У нашій країні роль кадрових служб змінилася корінним чином у зв'язку із зміною економічних і соціально-політичних відносин. Змінилися і вимоги до рівня освіти кадрів: у працівника має бути «грунтова освіта», яка дозволить йому за короткий термін освоїти робоче місце, нести відповідальність за доручену справу.

Управління людськими ресурсами – головна функція будь-якої організації (підприємства, фірми, корпорації, банку та інших юридичних осіб). Політика організації змінюється на очах – від технократичного підходу до визначення майбутніх потреб людей і розвитку їх потенціалу. Останнім часом кадрова служба, порівняно з